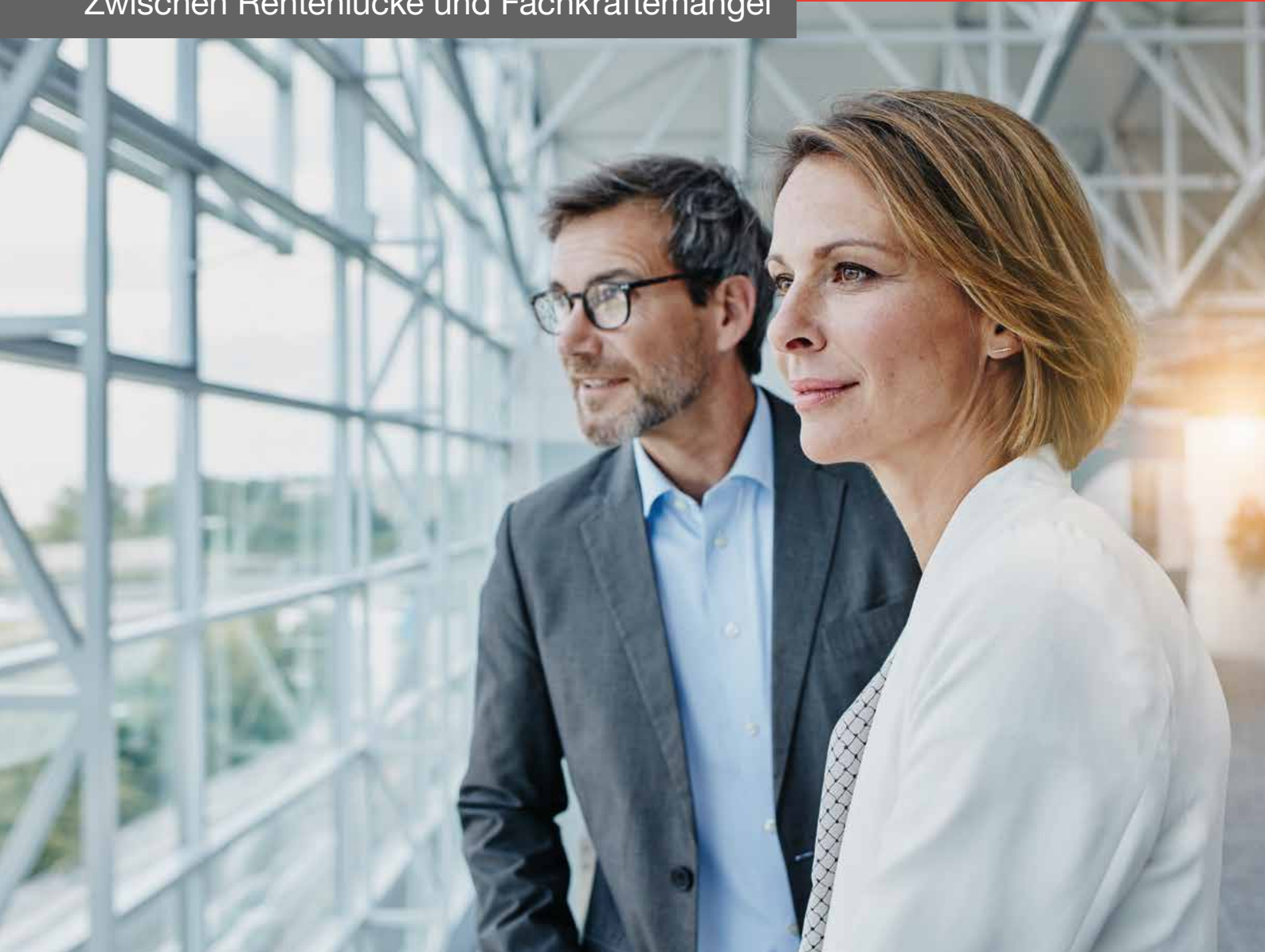


Betriebliche Altersversorgung 2024

Zwischen Rentenlücke und Fachkräftemangel



Betriebliche Altersversorgung 2024

Herausgegeben von der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Von Gunnar Hasselmann, Dr. Bernd Hackenbroich, Jürgen Helfen und Jörn Grey

April 2024, 28 Seiten, 21 Abbildungen, Softcover

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigungen, Mikroverfilmung, die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Medien sind ohne Zustimmung des Herausgebers nicht gestattet.

Die Inhalte dieser Publikation sind zur Information unserer Mandanten bestimmt. Sie entsprechen dem Kenntnisstand der Autor:innen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die in der Publikation angegebenen Quellen zurück oder wenden sich an die genannten Ansprechpartner:innen. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autor:innen wieder. In den Grafiken kann es zu Rundungsdifferenzen kommen.

Vorwort

Sehr geehrte Leser:innen,

jetzt, wo die Generation der Baby-boomer nach und nach in den Ruhestand geht, rückt die gesellschaftspolitische Frage zur Höhe wie Finanzierbarkeit der Altersabsicherung in Deutschland noch mehr in den Blickpunkt einer breiten Öffentlichkeit. Vor diesem Hintergrund gewinnt die betriebliche Altersversorgung stark an Bedeutung – aus zwei Gründen: Zum einen ist sie eine unverzichtbare Säule der deutschen Altersversorgung und trägt dazu bei, das sinkende Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung auszugleichen. Zum anderen ist sie, in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels, für Unternehmen ein wichtiges Instrument, um qualifizierte Mitarbeiter:innen zu gewinnen und zu binden.

Mit der vorliegenden Studie wollten wir herausfinden, wo die deutschen Unternehmen bei der betrieblichen Altersversorgung stehen: Wer bietet eine betriebliche Altersversorgung an – und welche Mitarbeiter:innen profitieren davon? Wie gestalten die Unternehmen ihre Betriebsrenten konkret? Welche Rolle spielt die betriebliche Altersversorgung dabei, die eigene Arbeitgebermarke zu stärken? Schließlich haben wir auch untersucht, ob die betriebliche Altersversorgung ihrer Rolle als Stütze der Altersversorgung gerecht wird.

Aus unserer Beratungspraxis wissen wir: Die betriebliche Altersversorgung ist für Unternehmen und ihre Beschäftigten gleichermaßen überaus komplex. Deshalb beschäftigen wir uns in unserer Studie auch eingehend damit, welchen Unterstützungsbedarf die verschiedenen Anspruchsgruppen im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung haben. Wir wollten darüber hinaus wissen, welchen organisatorischen Aufwand die Altersversorgung bei den Unternehmen verursacht und ob sich die Mitarbeiter:innen transparent und umfassend informiert fühlen.

Die der Studie zugrunde liegende Befragung bildet die gesamte Bandbreite der deutschen Wirtschaft ab: Teilgenommen haben Unternehmen aus Industrie, Handel und der Dienstleistungsbranche mit weniger als 100 Beschäftigten sowie mit mehreren Tausend Mitarbeiter:innen.

Haben Sie Fragen zur betrieblichen Altersversorgung oder möchten Sie Ihre individuelle Situation besprechen? Dann kontaktieren Sie uns gern.

Wir wünschen Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre!

1.

Die betriebliche Altersversorgung wird wichtiger – und herausfordernder

2.

Die betriebliche Altersversorgung ist meist eine Rente – und beitragsorientiert

3.

Herausforderungen bei Transparenz und Kommunikation

4.

Die betriebliche Altersversorgung als Säule der deutschen Altersversorgung



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Gunnar Hasselmann'.

Gunnar Hasselmann
Director Pension Consulting

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	5
----------------------------	---

Mit der betrieblichen Altersversorgung Talente gewinnen – und mehr	6
--	---

1. Die betriebliche Altersversorgung wird wichtiger – und herausfordernder..... 8



2. Die betriebliche Altersversorgung ist meist eine Rente – und beitragsorientiert.....14



3. Herausforderungen bei Transparenz und Kommunikation..... 20



4. Die betriebliche Altersversorgung als Säule der deutschen Altersversorgung..... 23



Ausblick	26
----------------	----

Hintergrundinformationen.....	27
-------------------------------	----

Ihre Ansprechpersonen	28
-----------------------------	----

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Einführung der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung	9
Abb. 2	Angebot für Neueintritte.....	10
Abb. 3	Separate betriebliche Altersversorgung für Führungskräfte	11
Abb. 4	Faktor bei der Arbeitgeberwahl	11
Abb. 5	Externer Unterstützungsbedarf	12
Abb. 6	Interner Bedarf für die Betreuung	13
Abb. 7	Durchführungswege	15
Abb. 8	Finanzierung durch Deckungsvermögen	15
Abb. 9	Bedeutung von Deckungsvermögen	16
Abb. 10	Potenzial von Kapitalmarktprodukten.....	17
Abb. 11	Höhe der Versorgungsleistungen	17
Abb. 12	Ausgestaltung der beitragsorientierten betrieblichen Altersversorgung	18
Abb. 13	Auszahlungsformen.....	18
Abb. 14	Anpassung der laufenden Renten.....	19
Abb. 15	Bedeutung einer wettbewerbsfähigen und marktgerechten betrieblichen Altersversorgung	21
Abb. 16	Benchmarking	21
Abb. 17	Faktoren, die für Mitarbeiter:innen eine Rolle spielen	22
Abb. 18	Höhe der monatlichen Rente	24
Abb. 19	Möglichkeit und Nutzung von Entgeltumwandlung	25
Abb. 20	Arbeitgeberfinanziertes Matching.....	25
Abb. 21	Statistische Merkmale der Befragten	27



Mit der betrieblichen Altersversorgung Talente gewinnen – und mehr

Für Arbeitnehmer:innen ist die betriebliche Altersversorgung bei der Wahl des Arbeitgebers ein wichtiger Faktor. Unternehmen setzen nach wie vor häufig auf betriebliche Vorsorgekonzepte und kombinieren regelmäßig unterschiedliche Durchführungswege flexibel miteinander. Angesichts der zunehmenden Komplexität steigt ihr Bedarf an externer Unterstützung.

Mehr Unternehmen setzen auf betriebliche Altersversorgung

Ein zentrales Studienergebnis lautet: Der Trend zur betrieblichen Altersversorgung ist ungebrochen. Angesichts von Rentenlücke und Fachkräftemangel bieten immer mehr Unternehmen ihren Angestellten eine Altersversorgung: So haben 41 % der für diese Studie befragten Unternehmen ihre betriebliche Altersversorgung erst in den vergangenen fünf Jahren eingeführt. Passend dazu bieten rund neun von zehn Unternehmen auch neuen Mitarbeiter:innen eine betriebliche Altersversorgung an oder wollen dies künftig tun.

Verschiedene Durchführungswege erlauben Flexibilität

Viele Unternehmen nutzen für die betriebliche Altersversorgung mehr als einen Durchführungsweg: Jeweils mehr als 40 % der Befragten nutzen bei den Plänen für Neueintritte eine Pensionskasse (47 %), eine Direktversicherung (45 %) oder erteilen eine Direktzusage (42 %). Viele Unternehmen kombinieren folglich mehrere Durchführungswege, um unterschiedlich akzentuierte Angebote machen zu können. Bei sieben von zehn Unternehmen orientiert sich die Höhe der betrieblichen Altersversorgung für neue Pläne an der Höhe der geleisteten Beiträge. Damit bestätigt unsere Untersuchung die Erkenntnis, dass der Markt seit einigen Jahren deutlich stärker zu beitrags- als zu leistungsorientierten Plänen tendiert.

Zu wenige Arbeitnehmer:innen nutzen das Angebot auf Entgeltumwandlung

Mittels Entgeltumwandlung können Arbeitnehmer:innen Teile ihres Bruttogehalts für ihre betriebliche Altersversorgung einsetzen. Für sie ist das meist der steuerlich effizienteste Weg, für das Alter vorzusorgen. Knapp drei Viertel (72 %) der Arbeitgeber bieten ihren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit auf Entgeltumwandlung an – aber in den meisten Unternehmen (61 %) nutzen diese Möglichkeit weniger als 40 % der Beschäftigten. Das deutet auf unzureichende Kommunikation und Transparenz hin. Auch über die Möglichkeit auf Entgeltumwandlung hinaus werden die Ausgestaltung und Werthaltigkeit der Versorgungsregelungen scheinbar regelmäßig den Mitarbeiter:innen nicht überzeugend und nachvollziehbar genug dargestellt.



Unternehmen nutzen betriebliche Altersversorgung, um Talente zu gewinnen

Wegen des demografischen Wandels stehen die meisten Unternehmen fast aller Branchen in einem harten Wettbewerb um immer weniger Fachkräfte. Bei der Wahl des Arbeitgebers spielt häufig auch die betriebliche Altersversorgung eine Rolle – das ist fast allen (96 %) der befragten Unternehmen bewusst. Dass inzwischen mehr als 90 % der Unternehmen neuen Mitarbeiter:innen eine betriebliche Altersversorgung anbieten, dürfte eine Reaktion auf diese Erkenntnis sein.

Dies ist auch vor dem Hintergrund des weiter absinkenden Niveaus aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine wichtige Entwicklung, die gesellschaftspolitisch nützt!

Letztlich werden die Probleme der Alterssicherung aber nur im gemeinsamen Schulterschluss von Arbeitnehmer:innen, Unternehmen und Politik nachhaltig wie langfristig zu lösen sein.

Mitarbeiter:innen setzen auf Sicherheit und Transparenz

Auf die Frage, welche Faktoren für die Mitarbeiter:inne bei der Altersversorgung eine große Rolle spielen, erachten 85 % der Befragten eine lebenslange Rente als wichtig, 84 % wünschen sich eine umfassende Risikoabsicherung und 83 % legen Wert auf verständliche Altersversorgungsangebote.

Drei von vier Unternehmen benötigen externe Unterstützung bei der Verwaltung

Gut zwei Drittel der Unternehmen (69 %) erwarten, künftig gleich viele oder mehr interne Ressourcen verwenden zu müssen, um ihre betriebliche Altersversorgung zu betreuen. Und drei von vier Unternehmen erklären, dass sie externe Unterstützung bei der Verwaltung ihrer betrieblichen Altersversorgung benötigen. Viele Unternehmen haben offenbar erkannt, dass sie rund um die betriebliche Altersversorgung besser kommunizieren müssen: Knapp drei Viertel (74 %) melden hier Bedarf an externer Unterstützung an.



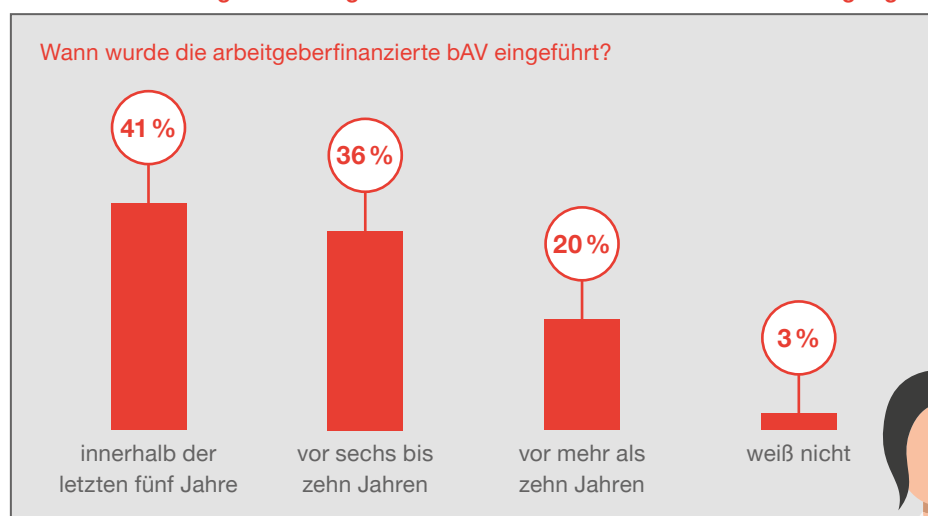
1. Die betriebliche Altersversorgung wird wichtiger – und herausfordernder

Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung ist jüngst deutlich wichtiger geworden

Deutlich mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen (56 %), die ihren Mitarbeiter:innen eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung anbieten, tut dies schon länger als fünf Jahre; jedes fünfte Unternehmen sogar schon seit mehr als zehn Jahren. Gut vier von zehn Unternehmen haben

ihre betriebliche Altersversorgung allerdings erst innerhalb der vergangenen fünf Jahre eingeführt. Das Thema hat also in jüngster Zeit noch einmal deutlich an Relevanz gewonnen. Schließlich machen sich auch der demografische Wandel und der Fach- bzw. Arbeitskräftemangel immer stärker bemerkbar.

Abb. 1 Einführung der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung



Auch Neueinstellungen profitieren meist von betrieblicher Altersversorgung

Für die Unternehmen bedeutet der demografische Wandel auch, dass sie immer stärker um qualifizierte Arbeitskräfte konkurrieren. Drei Viertel der Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung bieten diese Leistung nicht nur als Anreiz für bestehende, sondern auch für neu eintretende Mitarbeiter:innen an. Weitere 14 % der Befragten wollen künftig einen Plan für Neueintritte einführen. Für rund neun von zehn Unternehmen

ist die betriebliche Altersversorgung also auch ein Instrument, um Fachkräfte zu gewinnen. Deutlich mehr als die Hälfte der Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung verfügt zudem über gesonderte Pläne für Führungskräfte (58 %). Diese auf die Vergütungsstruktur und Bedürfnisse der Führungskräfte ausgerichteten Pläne sind ein zusätzliches Mittel, um sich gegenüber Wettbewerbern zu behaupten.

Abb. 2 Angebot für Neueintritte

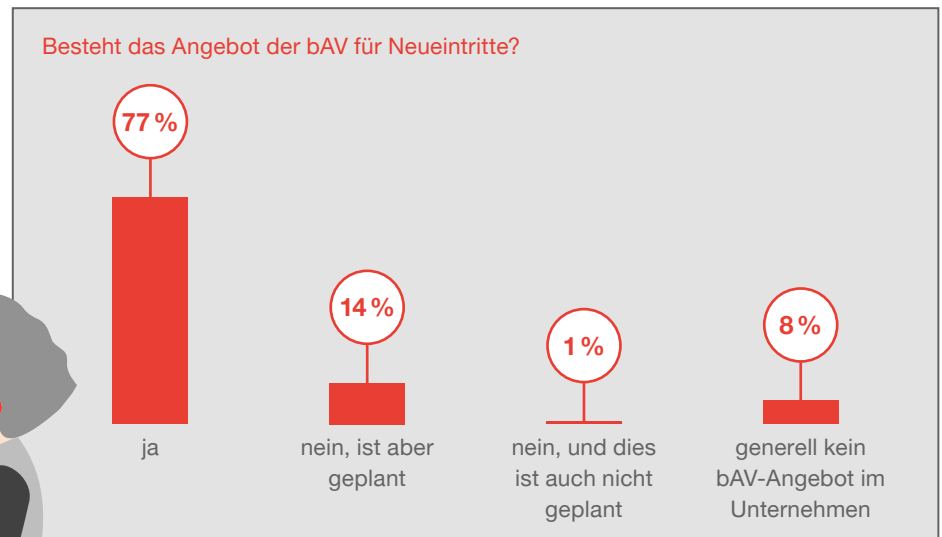
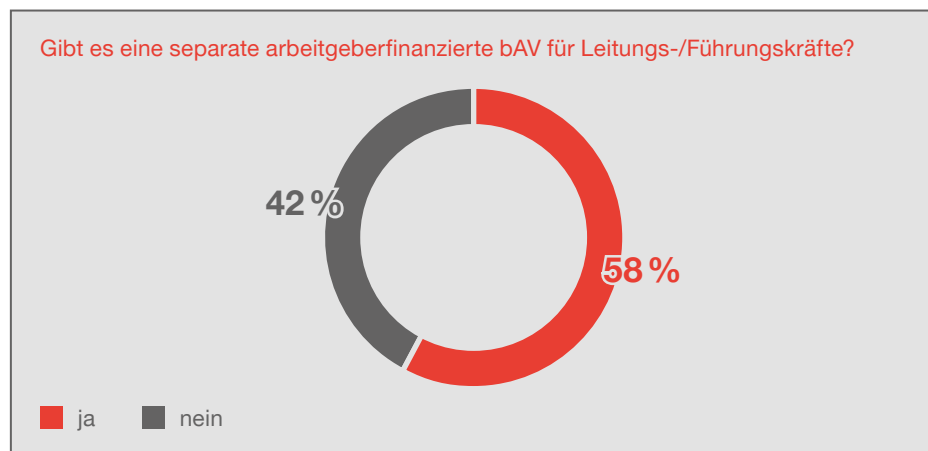


Abb. 3 Separate betriebliche Altersversorgung für Führungskräfte

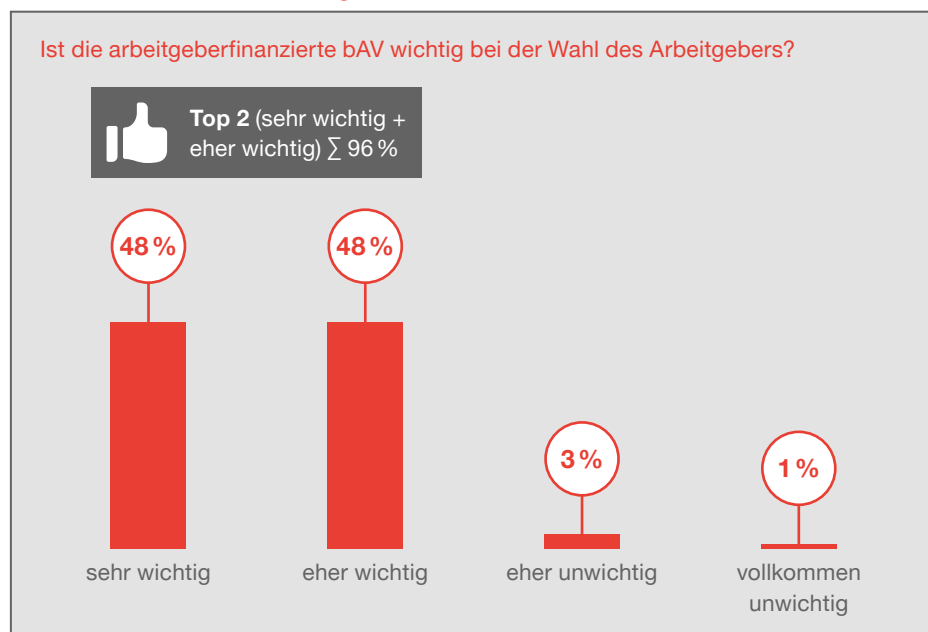


Die betriebliche Altersversorgung ist für das Recruiting hoch relevant

Jeweils knapp die Hälfte der Befragten (48 %) geht davon aus, dass potenziellen Mitarbeiter:innen eine betriebliche Altersversorgung sehr bzw. eher wichtig ist, wenn sie sich für einen Arbeitgeber entscheiden – zusammengefasst sind es 96 %. Das bedeutet: Nahezu jedes Unternehmen betrachtet die

betriebliche Altersversorgung als Faktor, um Mitarbeiter:innen zu gewinnen und zu binden. Unsere Erfahrungen zeigen allerdings, dass es manchen Unternehmen noch schwerfällt, aus dieser Erkenntnis die richtigen Schlüsse für die eigene betriebliche Altersversorgung abzuleiten.

Abb. 4 Faktor bei der Arbeitgeberwahl



Viele Unternehmen stellen sich darauf ein, künftig auf externe Expertise zurückzugreifen

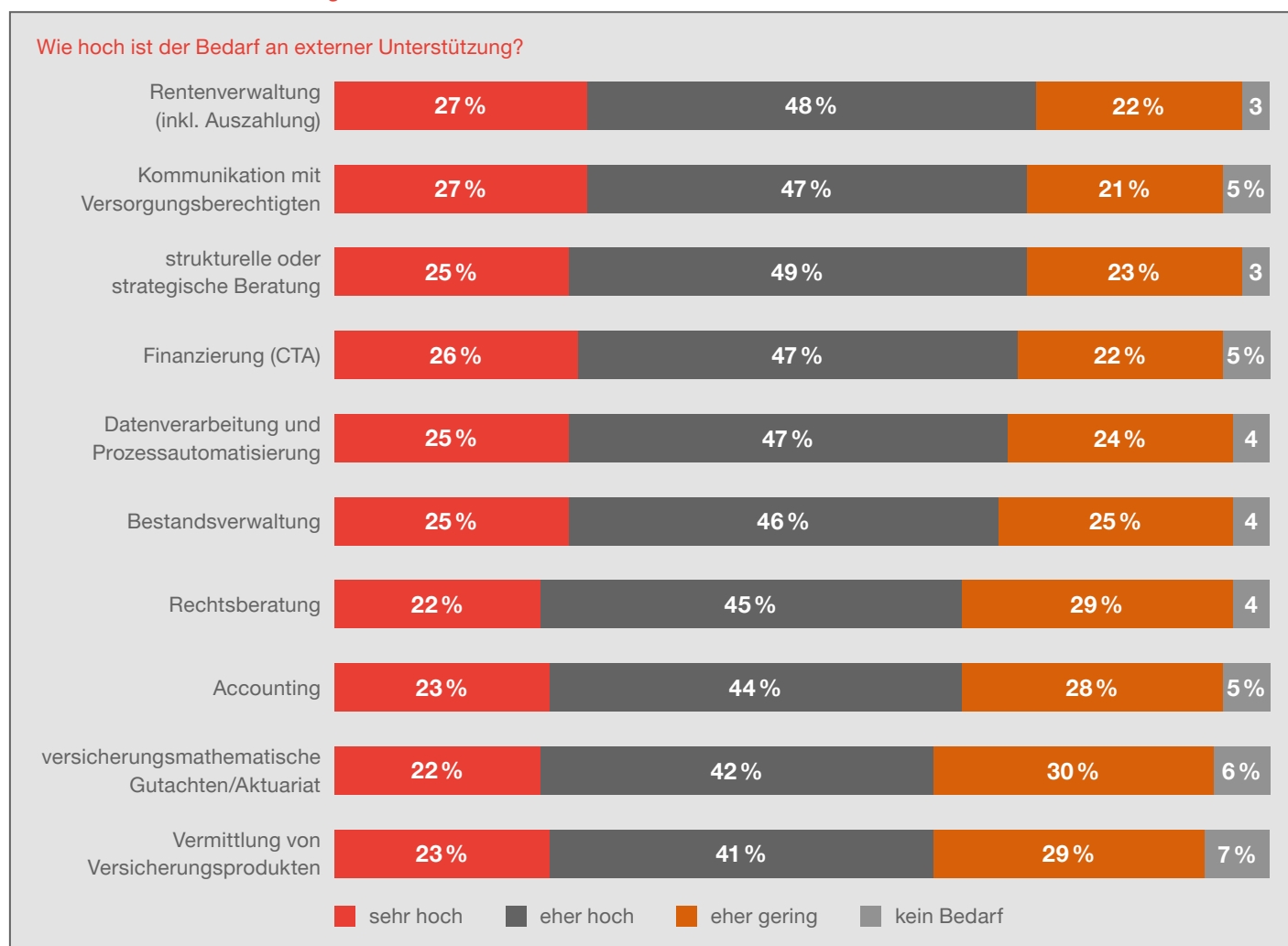
Ein knappes Drittel der Unternehmen (30 %) erwartet, in Zukunft weniger interne Ressourcen dafür aufwenden zu müssen, die eigene betriebliche Altersversorgung zu betreuen. Gut zwei Drittel der Unternehmen (69 %) erwarten somit, künftig gleich viele oder mehr Ressourcen aufwenden zu müssen, um die betriebliche Altersversorgung zu betreuen. Da der Fachkräftemangel auch das Recruiting von Expert:innen für Altersversorgung erschwert, werden die Unternehmen

künftig stärker auf externe Unterstützung setzen müssen, um den administrativen und rechtlichen Anforderungen gerecht werden zu können.

Mit Blick auf die einzelnen Themen rund um die betriebliche Altersversorgung geht der Unterstützungsbedarf weit über die originären Verwaltungstätigkeiten hinaus: Bei jedem abgefragten Aspekt gaben mehr als 60 % der Befragten sehr oder

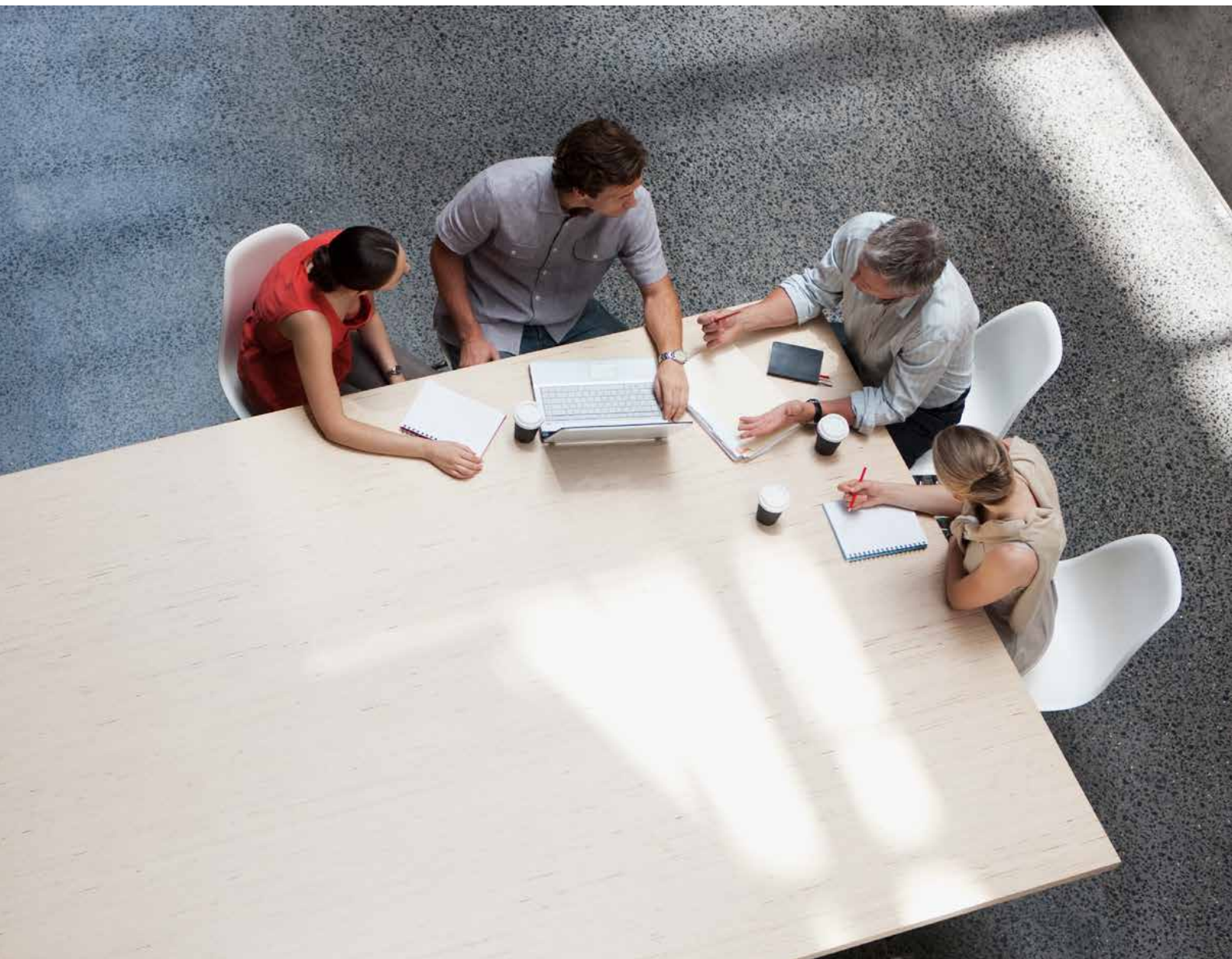
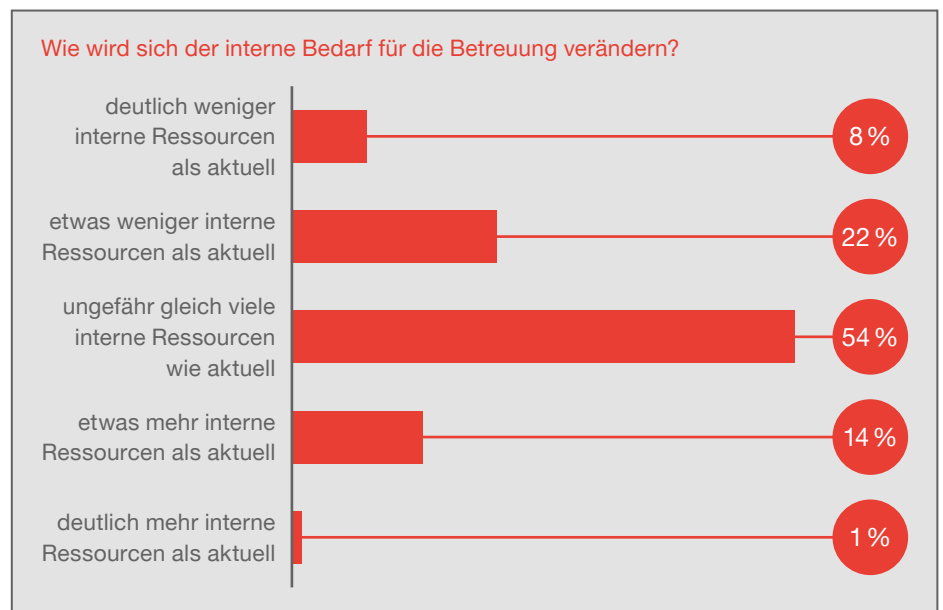
eher hohen Bedarf an. Insbesondere bei der Verwaltung und Auszahlung der Betriebsrente wünschen sich drei Viertel der Unternehmen externe Unterstützung. Fast ebenso anspruchsvoll ist offenbar auch die Kommunikation mit den Versorgungsberechtigten (74 %). Ebenfalls knapp drei Viertel der Befragten (74 %) geben an, externe strategische oder strukturelle Beratung zu benötigen.

Abb. 5 Externer Unterstützungsbedarf



Die Befragten, die mit einem geringeren Administrationsaufwand für die betriebliche Altersversorgung rechnen, begründen dies häufig mit optimierten Prozessen sowie in Teilen auch mit (geplantem) Stellenabbau. Daneben erlauben digitale Lösungen bereits heute, bestimmte Bereiche der betrieblichen Altersversorgung unkompliziert auszulagern. Deshalb machen sich viele Unternehmen heute schon Gedanken darüber, wie sie das abnehmende Know-how rund um die betriebliche Altersversorgung ersetzen können. Das ist angesichts der sich abzeichnenden Fachkräfteentwicklung nur sinnvoll.

Abb. 6 Interner Bedarf für die Betreuung





2. Die betriebliche Altersversorgung ist meist eine Rente – und beitragsorientiert

Unternehmen setzen auf mehrere Durchführungswege

Viele Unternehmen bieten mehr als einen Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung an: So nutzen jeweils mehr als 40 % der Befragten bei Mitarbeiter:innen, die heute in ihre Unternehmen eintreten, eine Pensionskasse (47 %), eine Direktversicherung (45 %) und/oder eine Direktzusage (42 %). Bei den für neu eintretende Mitarbeiter:innen geschlossenen Plänen ist die Pensionskasse etwas weiter verbreitet (52 %), während die Direktversicherung (41 %) und die Direktzusage (37 %) seltener vorkommen.

Obwohl die Pensionskasse eines der tradiertesten Vehikel für die betriebliche Altersversorgung in Deutschland ist, hatte dieser Durchführungsweg in den letzten Jahren mit gravierenden Problemen im Bereich der Ausfinanzierung zu kämpfen und wurde seitens der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) intensiv beobachtet und jüngst auch nochmal neu reglementiert. Aufgrund dieser Herausforderungen beobachten wir seit einiger Zeit im Markt allerdings den Trend, im versicherungsförmigen Bereich für Neuzusagen eher auf Direktversicherungen zu setzen. Zudem hat die Direktzusage aufgrund der hohen Flexibilität und innovativen Plangestaltungen wieder an Bedeutung gewonnen.

Abb. 7 Durchführungswege

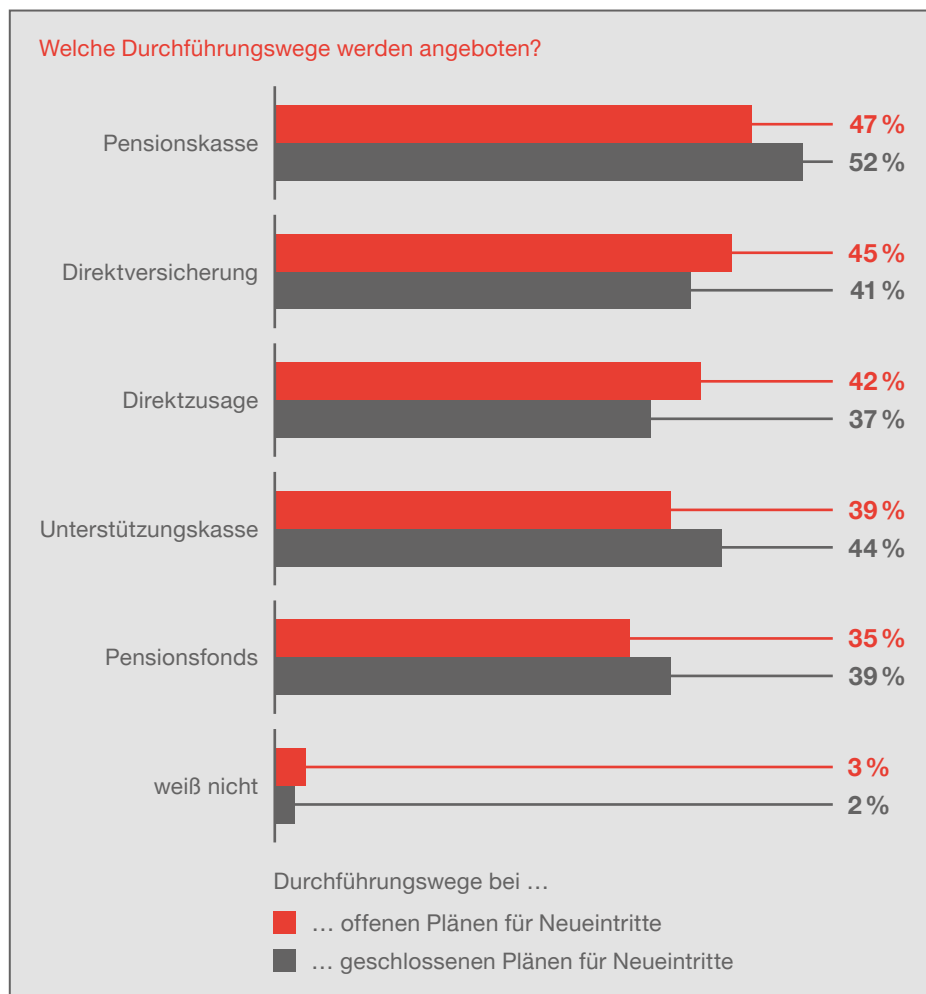


Abb. 8 Finanzierung durch Deckungsvermögen

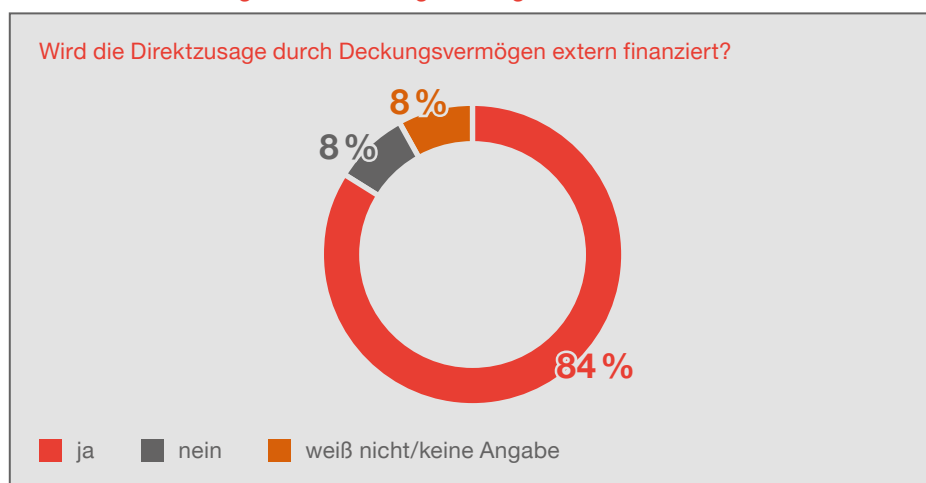
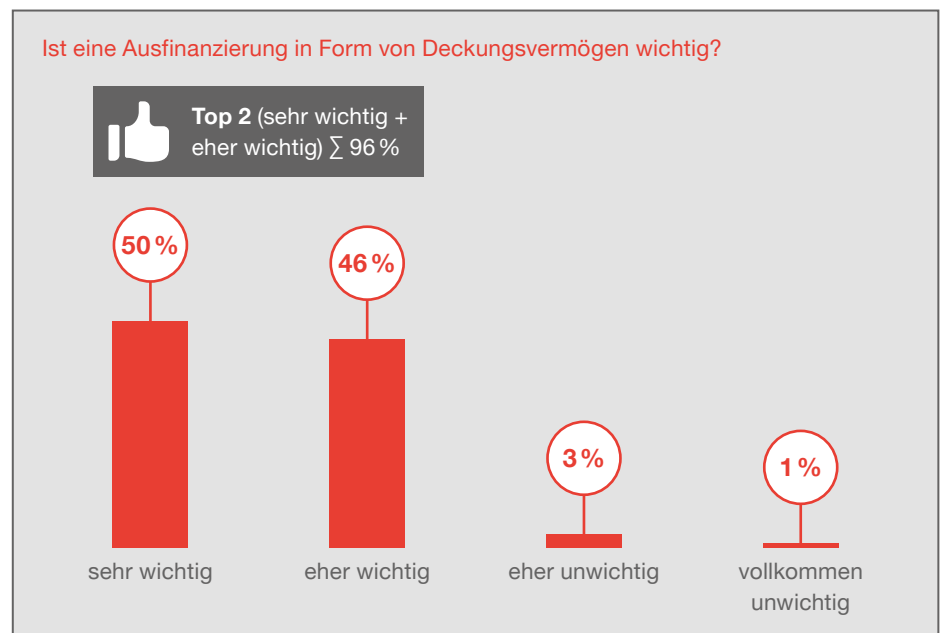


Abb. 9 Bedeutung von Deckungsvermögen



Unternehmen finanzieren Direktzusagen häufig nicht vollständig aus

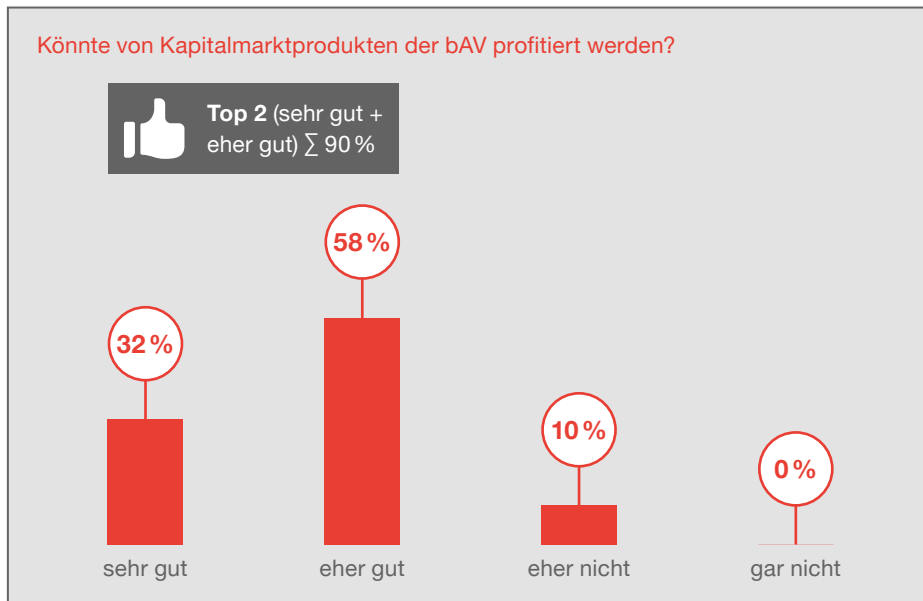
Überraschend viele der befragten Unternehmen, die auf Direktzusagen setzen, finanzieren diese durch zweckgebundenes Vermögen (Deckungsvermögen) – nämlich 84 %. Und praktisch alle Befragten (96 %) halten es für wichtig, Direktzusagen auf diese Weise zu sichern. Unsere Erfahrungen zeigen allerdings auch, dass die Unternehmen ihre Direktzusagen häufig nicht komplett ausfinanzieren – das bereitgestellte Vermögen deckt das Zusagevolumen also nicht vollständig ab.

Viele Unternehmen sind klar von dem Wunsch getrieben, die Vorsorge für ihre Mitarbeiter:innen zukunftsfest aufzustellen. In bestimmten Branchen dient das Deckungsvermögen somit auch als Versicherung gegen

einen Strukturwandel. Und für die Unternehmen hat ein Deckungsvermögen den Vorteil, den künftigen Cashflow nicht bzw. weniger zu belasten.

Neun von zehn Unternehmen können sich zudem gut vorstellen, Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung an die Entwicklung von Kapitalmarktprodukten zu koppeln. Das überrascht nicht. Denn in den vergangenen Jahren konnten Versorgungseinrichtungen mit kapitalmarktorientierten Vorsorgeprodukten attraktive Renditen erwirtschaften. Untersuchungen zeigen außerdem, dass sich eine gewisse Risikoneigung bei der betrieblichen Altersversorgung langfristig für die Versorgungsberechtigten auszahlt.

Abb. 10 Potenzial von Kapitalmarktprodukten

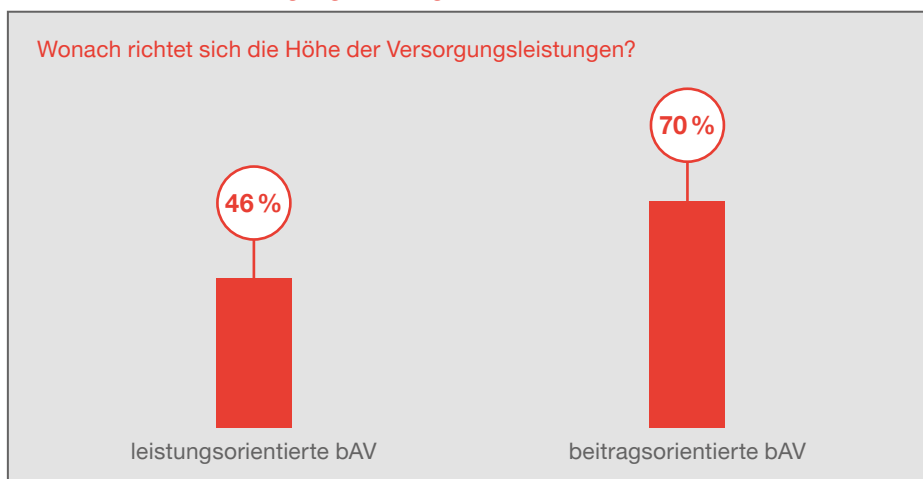


Aktuelle Pläne häufiger beitrags- als leistungsorientiert

Sieben von zehn Unternehmen haben Pläne für Neueintritte, bei denen sich die Höhe der betrieblichen Altersvorsorge nach den hierfür aufgebrauchten Beiträgen richtet. Über leistungsorientierte Pläne für Neueintritte verfügt dennoch weiterhin knapp die Hälfte der Befragten (46 %).

Das Ergebnis deckt sich mit unseren Erfahrungen: Der Markt für betriebliche Altersversorgung tendiert in den vergangenen Jahren deutlich stärker zu beitragsorientierten Produkten, die eine höhere Planungssicherheit für die Arbeitgeber mit sich bringen.

Abb. 11 Höhe der Versorgungsleistungen



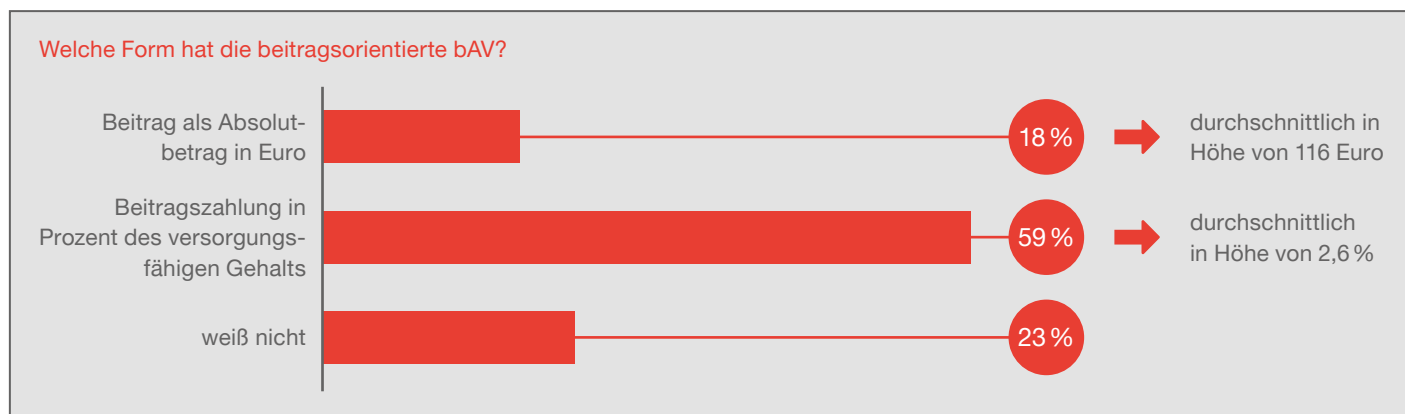
Beiträge orientieren sich meist am versorgungsfähigen Gehalt

Bei beitragsorientierten betrieblichen Altersversorgungen leisten die Unternehmen überwiegend (59 %) Zahlungen in Prozent des versorgungsfähigen Gehalts. Die durchschnittliche Höhe beträgt 2,6 %. Knapp jedes fünfte Unternehmen (18 %) leistet die Beiträge dagegen

als Absolutbeträge (durchschnittlich 116 Euro). Auffällig: Fast ein Viertel der Befragten (23 %) kennt die Beitragssystematik nicht. Das stimmt nachdenklich: Wenn solche grundsätzlichen Aspekte der betrieblichen Altersversorgung den mit diesem Thema betrauten Personen in den

Unternehmen so häufig unbekannt sind, deutet das darauf hin, dass die Versorgungsregelungen nicht transparent genug sind – und/oder die Beschäftigten den Wert dieser Arbeitgeberleistung deshalb vermutlich nicht immer ausreichend würdigen (können).

Abb. 12 Ausgestaltung der beitragsorientierten betrieblichen Altersversorgung



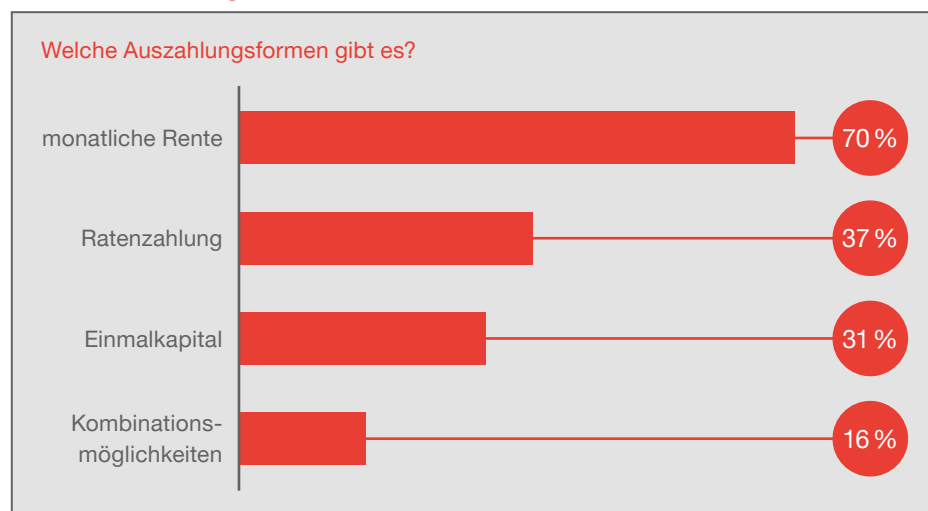
Betriebliche Altersversorgung fließt überwiegend als monatliche Rente

70 % der befragten Unternehmen zahlen ihre betriebliche Altersversorgung – traditionellem Vorbild folgend – auch heute noch als monatliche Rente auf Lebenszeit aus. Vor allem die Politik und Arbeitnehmer:innenvertreter:innen machen sich weiterhin für diese Auszahlungsform stark, weil sie einen stetigen Beitrag zur Sicherung des Lebensunterhalts leistet. Jeweils ungefähr ein Drittel der Unternehmen gewährt außerdem die Auszahlung der Versorgungsleistung in festen Raten (37 %) oder als Einmalkapital (31 %). Zahlreiche Arbeitgeber setzen also auf mehr als eine Auszahlungsform. Rund jedes sechste Unternehmen (16 %) bietet zudem Pläne an, die verschiedene Auszahlungsformen kombinieren.

Obwohl eine monatliche Rente also nach wie vor die mit Abstand am weitesten verbreitete Auszahlungsform ist, werden die Auszahlungsmodelle flexibler. Für die Arbeitnehmer:innen haben alle Auszahlungsformen, je nach Lebenssituation bei Pensionierung

Vorteile: Während die monatliche Rente die größte Verlässlichkeit bietet, haben Versorgungsberechtigte häufig auch ein Interesse daran, direkt auf einen größeren Teil ihres Anspruchs zugreifen zu können.

Abb. 13 Auszahlungsformen

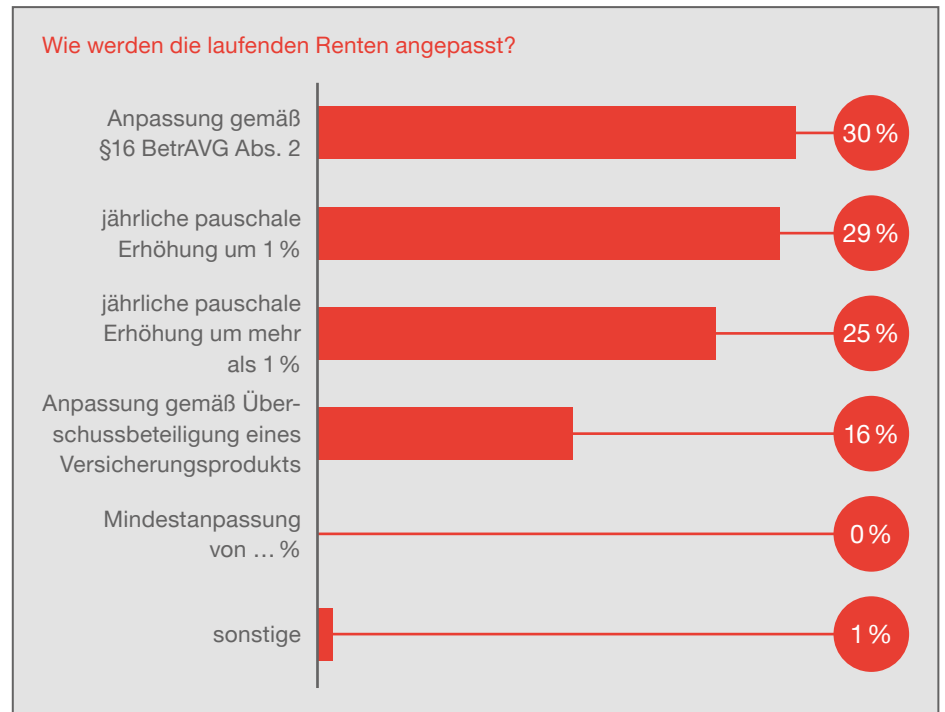


Mehr als die Hälfte der Unternehmen erhöht laufende Renten pauschal

Gut die Hälfte der Unternehmen (54 %) passt die Betriebsrenten jährlich pauschal um 1 % oder mehr an. Knapp jedes dritte Unternehmen (30 %) orientiert sich an der Inflationsrate. Mit den fixen Anpassungen um mindestens 1 % machen sich die Unternehmen unabhängig von der Preisentwicklung. Diese würde nach dem Betriebsrentengesetz ansonsten darüber entscheiden, wie stark die Betriebsrenten steigen.

In den vergangenen Jahren war die fixe Anpassung angesichts niedriger Preissteigerungen eher ein Vorteil für die Arbeitnehmer:innen. Dies hat sich in der aktuellen Inflationsphase allerdings umgekehrt. Für die Unternehmen stellt diese Frage einen Balanceakt dar: Einerseits müssen sie es vermeiden, sich mit (zu) stark steigenden Betriebsrenten finanziell zu übernehmen; andererseits haben sie ein Interesse daran, (künftigen) Mitarbeiter:innen ein attraktives Versorgungssystem anzubieten, um diese für sich zu gewinnen oder an sich zu binden.

Abb. 14 Anpassung der laufenden Renten





3. Herausforderungen bei Transparenz und Kommunikation

Wettbewerbsfähige Versorgung ist wichtig – Benchmarking auch

Dass die Altersversorgung für die Unternehmen ein Faktor im Wettbewerb um Fachkräfte ist, zeigt sich auch daran, dass fast alle Befragten (95 %) eine konkurrenzfähige und marktgerechte betriebliche Altersversorgung für wichtig halten. Aber: Nur knapp zwei von drei Unternehmen vergleichen ihre eigenen Angebote mit denen der Konkurrenz.

Vor allem für kleinere Unternehmen ist es häufig schwierig, die benötigten Informationen ohne externe Unterstützung zu erhalten. Angesichts des Fachkräftemangels lohnt es sich aber in jedem Fall zu wissen, wie effektiv die eigenen Instrumente zur Mitarbeiter:innengewinnung tatsächlich auch im Vergleich sind.

Abb. 15 Bedeutung einer wettbewerbsfähigen und marktgerechten betrieblichen Altersversorgung

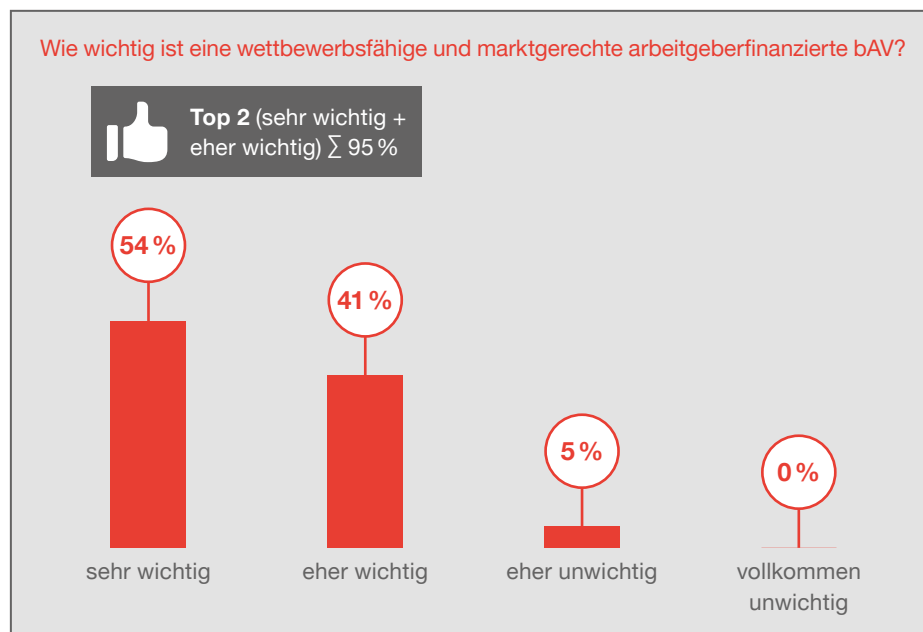
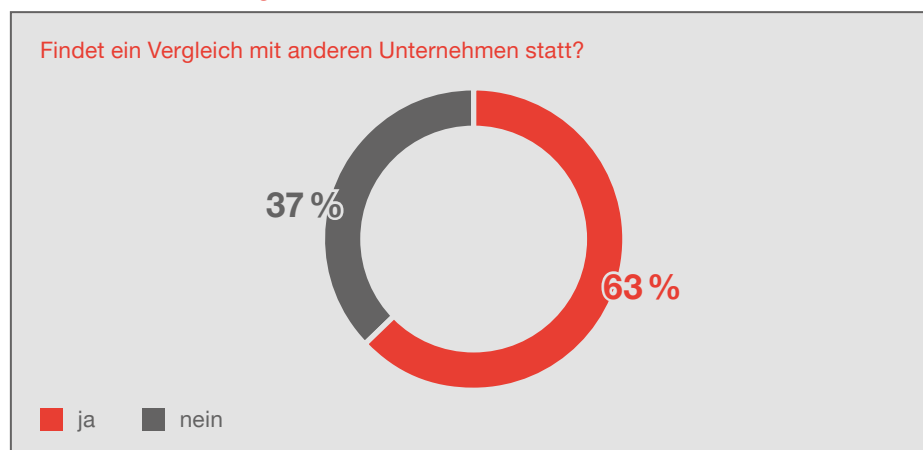


Abb. 16 Benchmarking



Sicherheit und Transparenz stehen im Vordergrund

Für die Mitarbeiter:innen sind Sicherheit und Transparenz bei der betrieblichen Altersversorgung besonders wichtig: 85 % der Befragten erklären, dass die Arbeitnehmer:innen in ihrem Unternehmen insbesondere Wert auf eine lebenslange Rente legen. 84 % finden eine hohe Risikoabsicherung wichtig (z. B. Invalid:innenleistungen oder Hinterbliebenenversorgung). Dass das Angebot verständlich ist, spielt für 83 % eine große Rolle. 80 % priorisieren den Inflationsschutz, 78 % schätzen die Betreuung durch den Arbeitgeber. Dazu passt, dass 74 % der Unternehmen Bedarf für externe Unterstützung sehen, wenn es darum geht, mit den Versorgungsberechtigten zu kommunizieren.

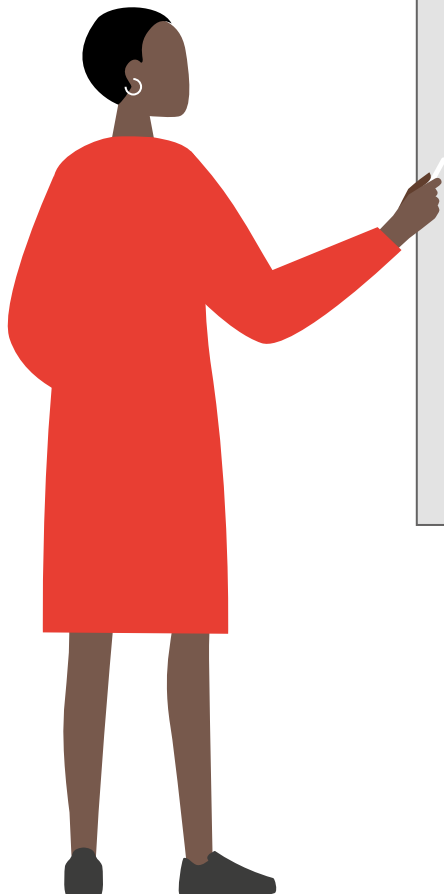
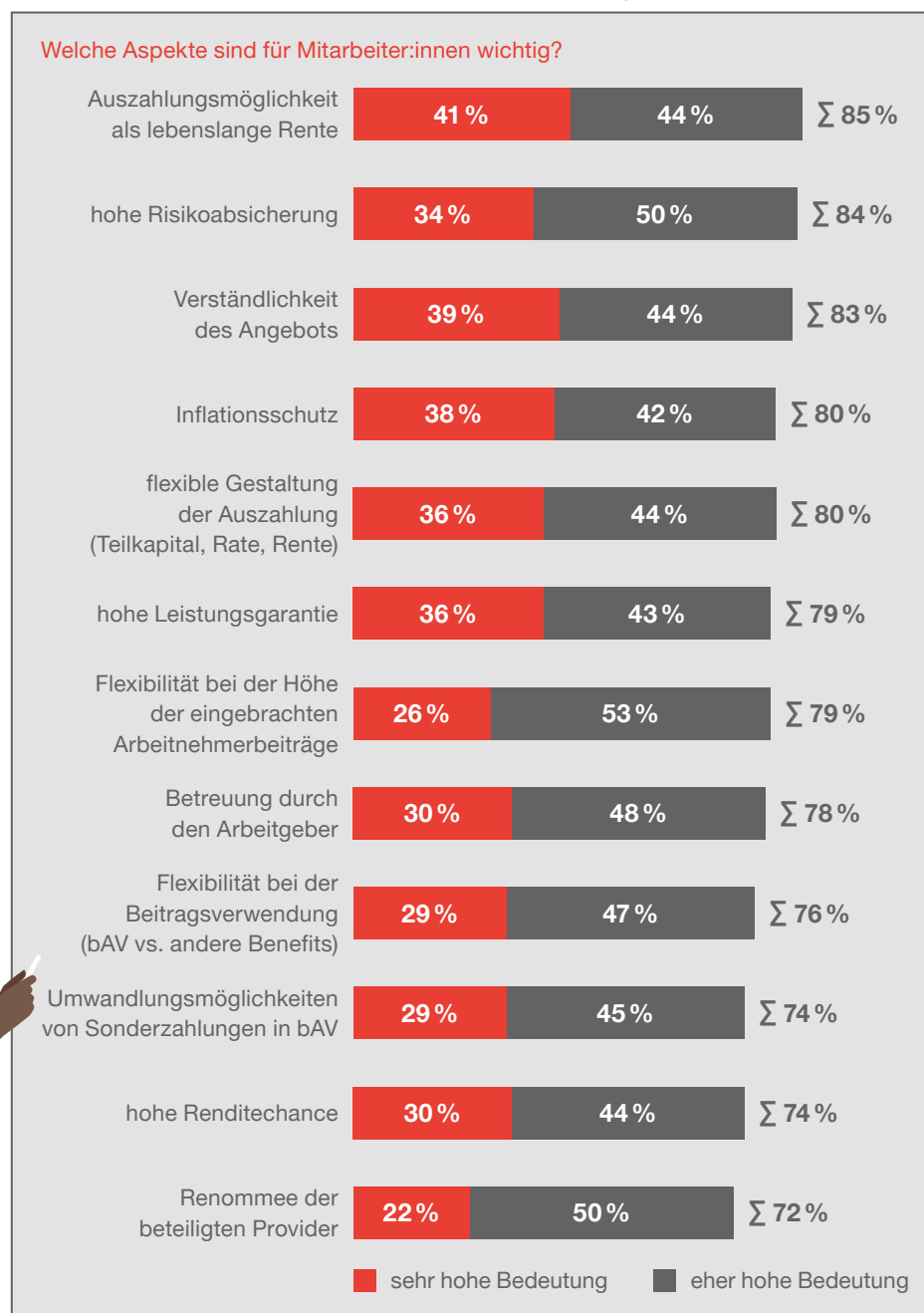


Abb. 17 Faktoren, die für Mitarbeiter:innen eine Rolle spielen





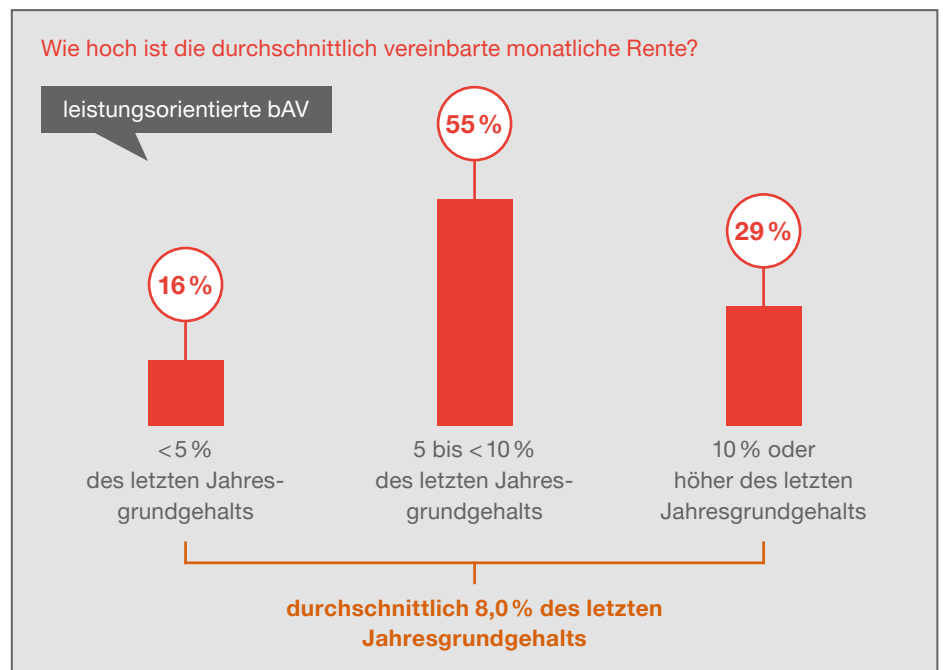
4. Die betriebliche Altersversorgung als Säule der deutschen Altersversorgung

Betriebsrenten allein können Rentenlücken nicht schließen

Leistungsorientierte Formen der betrieblichen Altersversorgung ergeben bei den an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen durchschnittlich eine Höhe von 8 % des letzten Jahresgrundgehalts. Trotz der im ersten Quartal 2024 angekündigten Erhöhung der gesetzlichen Rentenversicherung ist klar, dass die betriebliche Alters-

versorgung allein das mittel- und langfristig sinkende Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung nicht auffangen kann. Meist müssen Arbeitnehmer:innen daher zusätzlich selbst fürs Alter vorsorgen. Dazu sollten sie auch die Möglichkeit, Teile ihres Bruttoentgelts für die betriebliche Altersversorgung einzusetzen, häufiger nutzen als bisher.

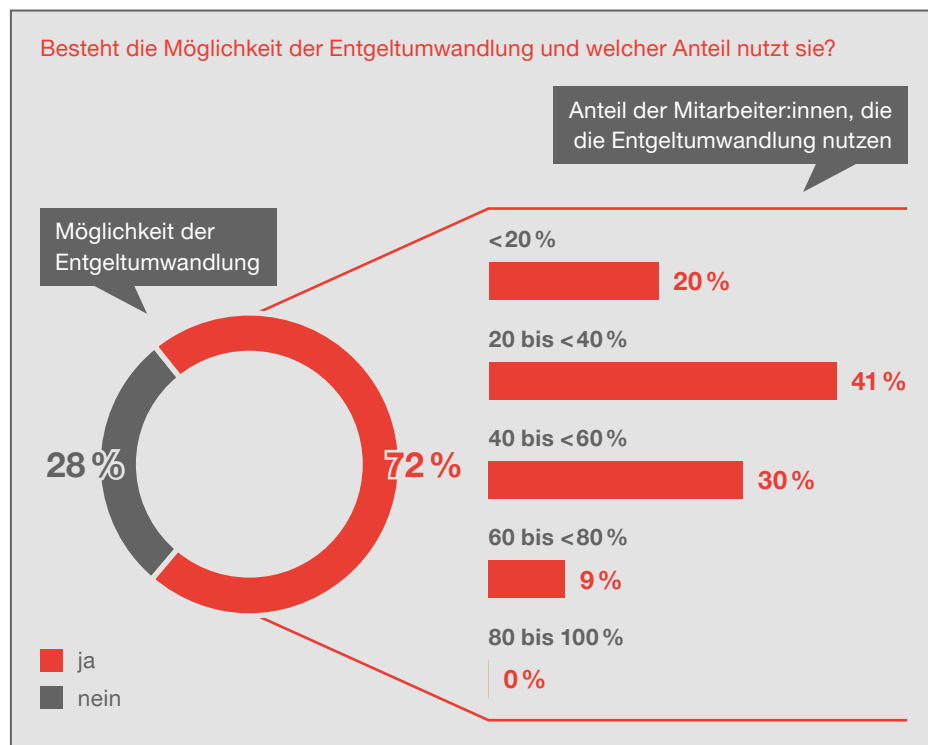
Abb. 18 Höhe der monatlichen Rente



Knapp drei Viertel der Arbeitgeber (72 %) bieten ihren Arbeitnehmer:innen diese Möglichkeit der Entgeltumwandlung an. In einer deutlichen Mehrheit der Unternehmen (61 %) nutzen weniger als 40 % der Angestellten diese Möglichkeit. Für fast alle Arbeitnehmer:innen ist die Entgeltumwandlung jedoch der steuerlich effizienteste Weg, Altersvorsorge zu betreiben. Offenbar ist dies allzu oft nicht (ausreichend)

bekannt. Für diese Wissenslücke sind nicht allein die Unternehmen und Arbeitnehmer:innen verantwortlich. Es besteht, angesichts der Rentenlücke, eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung. Doch können Unternehmen hier vorausschauend agieren und mit größerer Transparenz und klarerer Kommunikation dafür sorgen, das Wissen rund um die (betriebliche) Altersversorgung zu stärken.

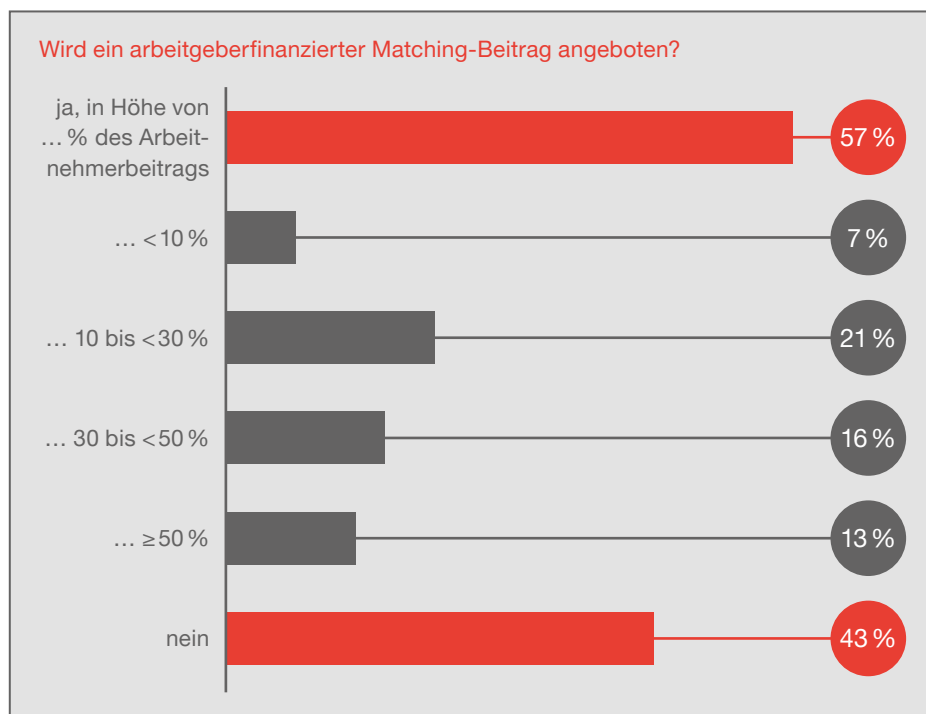
Abb. 19 Möglichkeit und Nutzung von Entgeltumwandlung



Die meisten Unternehmen bezuschussen die Entgeltumwandlung

Deutlich mehr als die Hälfte der Unternehmen (57 %) bezuschussen die Entgeltumwandlung, leisten also einen sogenannten Matching-Beitrag. In den externen Durchführungswegen hat sie der Gesetzgeber dazu in den vergangenen Jahren verpflichtet, wenn durch die Entgeltumwandlung auf Arbeitgeberseite Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden. Von den Arbeitgebern, die ein Matching anbieten, leistet gut die Hälfte (51 %) einen Zuschuss von mehr als 30 % des Arbeitnehmer:innenbeitrags.

Abb. 20 Arbeitgeberfinanziertes Matching



Ausblick

Die Betriebsrente hat in Deutschland eine lange Tradition: Die ersten Vorläufer gab es schon im 19. Jahrhundert. Gesetzlich verankert und einheitlich geregelt ist sie in Deutschland seit 1974. In den vergangenen Jahren hat sie deutlich an Bedeutung gewonnen. Das unterstreichen auch die Ergebnisse der vorliegenden Studie. Angesichts des fortschreitenden demografischen Wandels und des sich verschärfenden Fachkräftemangels gehen wir davon aus, dass sich diese Entwicklung fortsetzen und weiter beschleunigen wird.

Viele Unternehmen werden künftig – noch stärker als bisher – vor der Herausforderung stehen, wegen des demografischen Wandels einerseits einen höheren Aufwand rund um die betriebliche Altersversorgung betreiben zu müssen, dafür aber andererseits weniger (personelle) Ressourcen zu haben. Bei den Betriebsrenten wird es in Zukunft also von besonderer Bedeutung sein, Strukturen und Prozesse zu optimieren und Synergien zu nutzen.

In diesem Kontext rechnen wir damit, dass Unternehmen das Management ihrer betrieblichen Altersversorgung ganz oder teilweise ausgliedern oder zumindest stärker auf externe Dienstleister setzen werden. Dies schont nicht nur die internen Ressourcen, sondern macht es auch möglich, die betriebliche Altersversorgung durch Skaleneffekte grundsätzlich effizienter aufzustellen. Ähnliche Effekte lassen sich mithilfe technologischer Lösungen erreichen – bei denen Unternehmen wiederum vom Know-how und von der Skalierbarkeit externer Dienstleister profitieren können.

Fest steht: Ohne die betriebliche Altersversorgung werden viele Rentner:innen künftig nicht mehr auskommen – aber ohne Eigenvorsorge ebenfalls nicht. Mit Instrumenten wie der Entgeltumwandlung können Unternehmen ihre Beschäftigten darin unterstützen, selbst vorzusorgen. Viele Unternehmen sind schon heute gewillt, dies zu tun – aber bei den Arbeitnehmer:innen muss diese Bereitschaft noch stärker ankommen. Eine wichtige Zukunftsaufgabe für Arbeitgeber:innen ist es deshalb auch, noch intensiver und besser zu kommunizieren und damit das Wissen rund um die Altersversorgung insgesamt zu erhöhen.



Hintergrundinformationen

Abb. 21 Statistische Merkmale der Befragten



Branche	Total
Industrie	33 %
Handel	33 %
Dienstleistungsbranche	33 %



Unterbranche	Total
Technologie einschl. IT	18 %
Gesundheitswesen und Pharma	14 %
Industrielle Produktion	13 %
Transport und Logistik	10 %
Handel und Konsumgüter	10 %
Financial Services	8 %
Automobilindustrie	7 %
Energiewirtschaft	5 %
Technologie, Medien und TK	4 %
Real Estate	2 %
Private Equity	1 %
sonstige Branche	8 %



Anzahl der Mitarbeiter:innen	Total
50 bis < 100	15 %
100 bis <300	21 %
300 bis <1.000	28 %
1.000 bis <3.000	17 %
≥3.000	19 %



Jahresnettoumsatz	Total
< 5 Mio. Euro	4 %
5 bis < 10 Mio. Euro	9 %
10 bis < 50 Mio. Euro	18 %
50 bis < 100 Mio. Euro	21 %
100 bis < 500 Mio. Euro	20 %
500 Mio. bis < 1 Mrd. Euro	10 %
≥ 1 Mrd. Euro und mehr	12 %
weiß nicht/keine Angabe	6 %



Position	Total
Geschäftsführung/Vorstand/ Mitglied der Geschäftsleitung (C-Level, 1. Führungsebene)	–
Führungskraft/oberes Management (2. Führungsebene)	43 %
mittleres Management (3. und weitere Führungs- ebenen, Teamleitung)	42 %
Fachkraft, Projektleitung	15 %

Ihre Ansprechpersonen



Gunnar Hasselmann

Director Pension Consulting
gunnar.h.hasselmann@pwc.com



Dr. Bernd Hackenbroich

Director Pension Consulting
bernd.hackenbroich@pwc.com



Jürgen Helfen

Director Pension Consulting
juergen.helfen@pwc.com



Jörn Grey

Senior Manager Pension Consulting
joern.grey@pwc.com

Über uns

Unsere Mandanten stehen tagtäglich vor vielfältigen Aufgaben, möchten neue Ideen umsetzen und suchen unseren Rat. Sie erwarten, dass wir sie ganzheitlich betreuen und praxisorientierte Lösungen mit größtmöglichem Nutzen entwickeln. Deshalb setzen wir für jeden Mandanten, ob Global Player, Familienunternehmen oder kommunaler Träger, unser gesamtes Potenzial ein: Erfahrung, Branchenkenntnis, Fachwissen, Qualitätsanspruch, Innovationskraft und die Ressourcen unseres Expert:innennetzwerks in 151 Ländern. Besonders wichtig ist uns die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mandanten, denn je besser wir sie kennen und verstehen, umso gezielter können wir sie unterstützen.

PwC Deutschland. Mehr als 14.000 engagierte Menschen an 20 Standorten. Rund 2,93 Mrd. Euro Gesamtleistung. Führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft in Deutschland.